

노동법

문 22. 세계무역기구(WTO)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 1994년 GATT와 보조금 및 상계조치에 관한 협정의 규정이 서로 충돌하는 경우 후자(後者)가 우선한다.
- ② WTO의 최고의사결정기관은 적어도 2년에 1회 개최되는 각료회의이다.
- ③ 회원국은 WTO설립협정의 어떠한 규정에 대해서도 유보를 할 수 없다.
- ④ 회원국은 WTO에서 자유로이 탈퇴할 수 있으며, 탈퇴의 효력은 서면통고가 WTO사무총장에게 접수된 즉시 발생한다.
- ⑤ 섬유 및 의류에 관한 협정은 종료되었고, 섬유 및 의류분야는 1994년 GATT에 의해 규율된다.

문 23. 세계무역기구(WTO)의 기본원칙인 비차별원칙에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 최혜국대우는 수입에만 관련이 있고, 수출과는 관련이 없다.
- ② 개발도상국에게 일반특혜관세(GSP)를 부여하는 것은 비차별원칙의 예외로 인정된다.
- ③ 서비스무역에 관한 일반협정(GATS)의 경우 내국민대우원칙은 양허가 이루어진 서비스에 대하여 적용된다.
- ④ 자유무역협정은 GATT가 인정하고 있는 최혜국대우원칙의 예외 중의 하나이다.
- ⑤ 내국상품에 부과하는 내국세를 동종의 수입상품에 부과하는 것은 내국민대우의무 위반이 아니다.

문 24. 세계무역기구(WTO) 분쟁해결절차상 보상 및 양허의 정지에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 보상 및 양허의 정지는 임시적인 조치이다.
- ② 보상은 자발적인 성격을 띠며, 대상협정과 합치하여야 한다.
- ③ 분쟁해결기구가 보상 및 양허의 정지를 승인하기 위해서는 관련 회원국의 컨센서스를 필요로 한다.
- ④ 대상협정이 양허의 정지를 금지하는 경우 분쟁해결기구는 이를 승인하지 않는다.
- ⑤ 양허의 정지 수준은 무효화 또는 침해의 수준에 상응하여야 한다.

문 25. 세계무역기구(WTO)의 분쟁해결제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상소기구 위원은 자신의 국적국이 분쟁당사자인 사건을 맡을 수 있다.
- ② 분쟁해결양해의 규칙 및 절차가 대상협정의 특별 또는 추가적인 규칙 및 절차와 상이한 경우 전자(前者)가 적용된다.
- ③ 분쟁당사자만이 패널보고서에 대하여 상소할 수 있고, 제3자는 상소할 수 없다.
- ④ 패널은 환경보호단체와 같은 비정부기구(NGO)로부터 정보를 구할 수 있다.
- ⑤ 패널 또는 상소기구는 관련 회원국이 권고를 이행할 수 있는 방법을 제시할 수 있다.

문 1. 현행법상 노동삼권의 제한과 관련한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 않을 수 있다.
- ② 교원은 쟁의행위를 할 수 없다.
- ③ 필수공익사업에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 없다.
- ④ 정부투자기관에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 있다.
- ⑤ 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

문 2. 노동법상 사용자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 근로기준법상 사용자와 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자는 그 개념이 동일하다.
- ② 사용자에게 해당되면 근로기준법상의 보호를 받을 수 없다.
- ③ 근로조건에 대한 실질적인 권한 또는 근로 제공에 대한 실질적인 지휘감독권을 가진 자도 사용자에게 해당된다.
- ④ 근로계약의 당사자로서의 사용자는 사업주를 의미한다.
- ⑤ 단체교섭의 당사자로서의 사용자는 사업주를 의미한다.

문 3. 노동법의 법원과 관련한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 취업규칙의 기준에 미달하는 근로계약의 부분은 무효이고, 무효로 된 부분은 취업규칙의 기준이 적용된다.
- ② 취업규칙은 단체협약에 반할 수 없으며, 노동부장관은 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.
- ③ 단체협약의 기준에 위반하는 근로계약의 부분은 무효이다.
- ④ ILO협약은 일반적으로 승인된 국제법규이므로 국내법적 효력이 인정된다.
- ⑤ 노동부의 예규는 법원으로 인정되지 않는다.

문 4. 영업양도의 노동법적 효과와 관련한 설명 중 옳은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 양도회사의 퇴직금 규정보다 양수회사의 퇴직금 규정이 불리하더라도, 하나의 사업 내에 퇴직금의 차등제도를 둘 수 없기 때문에, 양도회사의 근로자에게도 양수회사의 퇴직금제도가 적용된다.
- ② 영업양도가 아닌 자산양도의 경우에 있어서도 근로관계가 양수인에게 포괄적으로 승계된다.
- ③ 영업양도의 결과 양도회사의 노동조합은 소멸하고 그 노동조합과 양도회사간에 체결한 단체협약도 효력을 상실한다.
- ④ 영업양도 당사자 사이에 양도회사에서의 근속기간은 양수회사의 근로년수에 산입하지 않기로 하는 특약이 존재하더라도, 근로자의 동의가 없는 한 효력이 없다.
- ⑤ 영업양도 당사자 사이에 일부 근로자를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 인정되므로, 승계에서 제외된 근로자는 이의를 제기할 수 없다.

문 5. 근로계약 당사자의 의무에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 근로제공은 근로자가 자신의 노동력을 사용자가 처분할 수 있는 상태에 두는 것을 의미한다.
- ② 근로자가 근로제공의무를 게을리 하더라도 그 이행을 위한 직접강제가 허용되지 않는다.
- ③ 근로계약상 구체적인 내용이 없으면 사용자는 근로자에 대해 안전배려의무를 부담하지 않는다.
- ④ 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 사용자는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ⑤ 근로자는 근로제공과 관련하여 알게 된 경영상의 비밀을 타인에게 누설하지 아니할 신의칙상의 의무를 부담한다.

문 6. 근로기준법상 해고에 관한 기술 중 옳지 않은 것은?

- ① 18세 미만의 연소근로자를 해고하는 경우 친권자나 후견인의 동의를 얻어야 한다.
- ② 사용자는 산전·산후의 여성이 같은 법 제72조(임산부의 보호)의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다.
- ③ 경영상 해고의 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ④ 사용자가 해고를 한 경우 해당 근로자는 해고가 있는 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 수 있다.
- ⑤ 월급근로자로서 근무기간이 6개월이 되지 못한 자에 대하여는 해고예고를 하지 않아도 된다.

문 7. 임금에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 일정한 직급에 종사하는 근로자에게 고정적으로 지급하는 상여금은 임금에 해당된다.
- ② 근로자가 자신의 임금채권을 제3자에게 양도한 경우에도 사용자는 그 근로자에게 임금을 직접 지급해야 한다.
- ③ 전액지급의 원칙은 단체협약으로 그 예외를 설정할 수 없다.
- ④ 연봉제 하에서도 임금은 매월 1회 이상 정기적으로 지급하여야 한다.
- ⑤ 이미 발생한 임금청구권은 단체협약이 아니라 개별 근로자의 동의를 통해 포기할 수 있다.

문 8. 근로기준법상 휴게와 휴일에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로시간 8시간에 대하여 1시간 이상의 휴게시간을 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 근로시간 도중 사용자의 지휘 또는 명령으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간을 의미한다.
- ③ 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일은 근로기준법상 휴일에 해당하므로 근로제공의무가 없다.
- ④ 근로자가 1주간의 소정근로일수를 개근하지 않으면 사용자는 1주일에 1회 이상의 유급휴일을 부여할 의무가 없다.
- ⑤ 작업상의 사정으로 대기하는 시간은 근로시간에 포함된다.

문 9. 1주 40시간의 법정근로시간이 적용되는 사업장의 경우 근로기준법 제59조에서 규정하고 있는 연차유급휴가에 관한 설명 중 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 계속근로년수에 따라 휴가일수가 가산되는 제도를 도입하고 있다.
- ③ 연차유급휴가의 총일수는 25일을 한도로 한다.
- ④ 근속 1년 미만인 근로자에 대해서는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ⑤ 사용자가 근로자에게 연차휴가기간에 근로를 시킨 경우에는 가산임금을 지급해야 한다.

문 10. 단체교섭의 당사자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자측의 단체교섭 당사자는 개별 사용자 또는 사용자단체이다.
- ② 사용자단체가 교섭당사자의 지위를 가지려면 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가져야 한다.
- ③ 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호의 요건을 갖춘 연합단체는 단체교섭의 당사자가 될 수 있다.
- ④ 판례에 따르면 지부·분회라 하더라도 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 조직체로 활동하는 경우에는 단체교섭의 당사자가 될 수 있다.
- ⑤ 노동조합의 대표자도 단체교섭의 당사자이다.

문 11. 단체협약의 효력에 관한 설명이다. ()에 들어갈 내용으로 옳게 짝지워진 것은?

노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제3항에 의하면 단체협약 유효기간 만료시를 전후하여 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 종전의 단체협약은 그 만료일로부터 (A)개월까지 계속 효력을 갖는다. 그러나 자동연장협정이 있는 경우에는 이에 따르고 위 규정은 적용되지 않는다. 자동연장협정이란 단체협약에서 그 단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 약정을 말한다. 자동연장협정에 의하여 단체협약의 효력이 지속되는 경우에는 (B)개월의 해지기간을 두고 (C) 단체협약의 효력을 종료시킬 수 있다.

	A	B	C
①	3	6	당사자 쌍방의 합의에 의해
②	6	6	당사자 쌍방의 합의에 의해
③	3	6	당사자 일방의 요구에 의해
④	6	6	당사자 일방의 요구에 의해
⑤	3	3	당사자 일방의 요구에 의해

문 12. 단체협약에 대한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인 하여야 효력이 발생한다.
- ② 단체협약이라는 명칭을 반드시 사용할 필요는 없다.
- ③ 단체협약의 내용 중 징계의 기준에 관한 사항에 대해서는 규범적 효력이 인정된다.
- ④ 단체협약의 유효기간 중에 그 단체협약의 내용을 개폐하기 위한 교섭을 요구하여서는 아니 된다.
- ⑤ 단체협약에 유효기간을 정하지 아니한 경우 그 유효기간은 2년이다.

문 20. 甲은 乙을 비롯한 종업원 10명을 7개월간 고용하여 사업을 경영하다가 2007. 1. 1. 폐업하였고 동시에 乙 등과의 근로계약도 종료되었다. 폐업 당시 甲의 재산으로는 경기 용인시에 있는 80㎡토지가 유일하였고, 위 토지에는 이미 2006. 1. 1. 자로 丙을 저당권자로 하는 피담보채권 1억원의 저당권설정등기가 마쳐져 있었다.

甲이 폐업하자 丙의 임의경매신청으로 위 토지는 매각되었고, 배당할 금액은 1억 2,000만원이 되었다. 한편 경매절차에서는 대한민국이 국세 2,000만원의 배당신청(교부청구)을 하였다.

乙 등의 임금은 채용시부터 폐업시까지 매월 각 100만원이었고, 乙 등은 근무기간 동안 임금을 전혀 지급받지 못하였다.

위 경매절차에 참여한 乙을 비롯한 종업원 10명이 배당받을 수 있는 총금액은 얼마인가?

- ① 2,000만원 ② 3,000만원
- ③ 4,000만원 ④ 7,000만원
- ⑤ 배당받을 수 없다.

문 21. 근로자 퇴직급여 보장법상 퇴직급여에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다.
- ② 퇴직연금제도의 종류로는 확정급여형과 확정기여형이 있다.
- ③ 같은 법에 의한 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
- ④ 사용자는 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하는데, 사용자가 이를 설정하지 아니하는 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.
- ⑤ 퇴직금제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

문 22. 근로관계 종료 후 근로기준법 제36조의 금품청산에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급해야 한다.
- ② 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자가 제36조의 규정을 위반한 경우에도 근로자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.
- ④ 근로자가 금품청산을 요구하지 아니하여도 이에 관한 사용자의 의무는 근로관계의 종료시에 발생한다.
- ⑤ 근로자가 징계해고를 당한 경우에는 제36조의 규정이 적용되지 않는다.

문 23. 근로기준법 제5조의 균등대우 원칙에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 여성이라는 이유로 남성보다 낮은 연령의 정년제를 설정하는 것은 성별에 의한 차별대우이다.
- ② 근로자의 모집·채용의 단계에서도 균등대우의 원칙이 적용된다.
- ③ 남녀고용평등법은 성차별에 관해 임금·승진 등 유형별로 규율함으로써 근로기준법에 의한 차별의 금지를 구체화하고 있다.
- ④ 사회적 신분이란 사회에서 장기간 차지하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다.
- ⑤ 단체협약을 적용한 결과 조합원과 비조합원 간에 존재하는 임금격차는 균등대우 원칙에 위배되지 아니한다.

문 24. 산업재해보상보험법상 업무상재해로 볼 수 없는 것은? (다툼이 있는 경우에는 판례에 의함)

- ① 통근버스를 놓쳐 택시를 타고 퇴근하던 중 발생한 사고
- ② 노사화합을 위해서 사업주가 주최하는 운동대회 중의 재해
- ③ 휴게시간 중 사업장의 시설 하자로 발생한 재해
- ④ 업무상 스트레스로 인하여 정신과 치료를 받던 중 자살한 경우
- ⑤ 노조간부가 일상적인 조합활동 중 과로로 사망한 경우

문 25. 사회보장제도의 운영원칙에 해당되지 않는 것은?

- ① 엄격한 자기책임의 원칙 적용
- ② 필요로 하는 모든 국민에게 적용
- ③ 비용부담 및 급여수준에 있어서의 형평성 유지
- ④ 정책결정 및 시행과정에서의 민주성 확보
- ⑤ 다양한 복지욕구를 효율적으로 충족시키기 위한 연계성·전문성 제고